

Portrait du paysage politique pour l'autonomisation économique des femmes en Ouganda

Les femmes représentent plus de la moitié de la population de l'Ouganda et 46 % de ses travailleurs. Mais leurs revenus ainsi que la sécurité et la qualité de leur emploi sont bien inférieurs à ceux des hommes. Les réformes politiques et juridiques se sont largement concentrées sur l'amélioration des perspectives d'emploi dans le secteur formel, mais les femmes sont concentrées dans l'emploi informel et non rémunéré, et sont encore plus freinées par le fardeau des soins domestiques.

Bien que les effets de la COVID-19 sur l'économie ougandaise n'aient pas encore été quantifiés, des pertes d'emplois importantes ont été observées dans des services tels que le tourisme et l'hôtellerie qui sont dominés par les femmes. Les travailleuses autonomes ont également été fortement limitées par les fermetures d'entreprises.

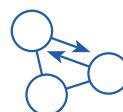
Quels sont les leviers politiques permettant de faire progresser l'autonomisation économique des femmes (AEF) en Ouganda, et quel rôle la recherche peut-elle jouer ?

Cette note reprend les principales conclusions d'un document d'orientation qui met en évidence les politiques, plans et initiatives liés à l'AEF. Il identifie les principales parties prenantes qui défendent l'AEF – en particulier en ce qui concerne les soins non rémunérés et la participation des femmes au marché du travail – ainsi que les possibilités de tirer parti des politiques et initiatives pertinentes pour obtenir un plus grand impact. Le document souligne les domaines dans

La recherche peut contribuer à l'avancement de l'AEF en Ouganda en se concentrant sur :



Efficacité des politiques existantes et prévues en matière d'autonomisation économique des femmes (AEF) pour éclairer la mise en œuvre et les mesures futures.



Renforcement des liens entre les politiques et les programmes, et les personnes concernées.



Programmes de préparation au travail qui permettent aux femmes et aux jeunes filles d'accéder efficacement à un emploi rémunéré.



Traitement de la ségrégation entre les sexes, du harcèlement sexuel et des abus sur le lieu de travail.



Effets de la COVID-19 sur l'emploi des femmes dans les secteurs informels et vulnérables et sur la contribution des hommes au travail non rémunéré dans le domaine des soins.

lesquels la recherche peut contribuer à faire progresser l'AEF en Ouganda. Les auteurs ont procédé à une évaluation rapide de la politique et des programmes grâce à un examen approfondi de la littérature et d'une analyse qualitative et quantitative des sources secondaires.

Le statut économique des femmes en Ouganda

Près de 86 % des travailleuses occupent un emploi vulnérable – avec de faibles revenus, une faible productivité et des conditions de travail difficiles – contre 71 % de leurs homologues masculins. Les travailleurs ont également deux fois plus de chances que les femmes d'avoir un emploi rémunéré. Même parmi les travailleurs rémunérés, l'Enquête sur la population active de 2016-2017 a révélé un écart de 40 % entre les hommes et les femmes en matière de revenus mensuels, les femmes gagnant en moyenne 150 000 UGX (environ 42 USD) contre 250 000 UGX (environ 71 USD) pour les hommes.

Il est prouvé que les femmes et les filles font plus de travail non rémunéré dans le domaine des soins que leurs homologues masculins, dans toutes les catégories d'âge. Elles consacrent deux fois plus de temps que les hommes – en moyenne 20 heures par semaine à ces tâches, contre seulement 10 heures pour les hommes. Les femmes âgées de 31 à 59 ans portent la plus lourde charge de travail non rémunéré dans le domaine des soins.

Lois, politiques et plans relatifs à l'AEF

Les droits des femmes ont une base juridique solide en Ouganda, fondée sur l'article 3 de la Constitution, qui prescrit explicitement l'égalité entre les femmes et les hommes en vertu de la loi, et le droit à l'égalité des chances. Une série de lois de soutien ont été promulguées, notamment la *Loi sur l'emploi de 2006*, la *Loi sur les accidents du travail de 2000*, la *Loi sur les gouvernements locaux*, la *Loi sur la propriété foncière*, la *Loi sur l'acquisition des terres*, la *Loi sur les services consultatifs agricoles nationaux* et la *National Women's Council Act*.

La *Loi sur l'emploi* de 2006 interdit la discrimination sexospécifique en matière de rémunération et toute forme de harcèlement sexuel dans l'emploi. Elle prévoit de meilleures conditions de travail pour toutes les catégories de travail et interdit la discrimination contre l'allaitement sur le lieu de travail, en encourageant les employeurs à mettre en place des politiques et, si possible, des installations pour accueillir les mères qui allaitent.

Le cadre juridique actuel ne traite pas explicitement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, ni la reconnaissance, la réduction, la redistribution et la représentation du travail non rémunéré dans le domaine des soins. Les soins non rémunérés sont indirectement abordés dans le cadre de la *Loi sur les gouvernements locaux* de 1997, par l'intermédiaire de dispositions qui reconnaissent et réduisent le travail

“Les femmes qui sont surreprésentées dans le secteur informel [...] ont perdu leurs seules sources de revenus parce qu'elles ont été contraintes d'arrêter de travailler indéfiniment”

- ONG ougandaise Akina Mama wa Afrika sur les impacts de la COVID-19

non rémunéré dans le domaine des soins et favorisent la participation au marché du travail en s'attaquant aux problèmes qui touchent les femmes et les filles, comme la distance à parcourir pour se rendre aux sources d'eau, aux établissements de santé et aux écoles primaires.

Quelque 29 politiques différentes touchent à diverses composantes de l'AEF. La politique en matière de sexospécificité de l'Ouganda (2007) a été conçue pour établir un cadre clair permettant de déterminer, de mettre en oeuvre et de coordonner les interventions destinées à parvenir à l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes en Ouganda. La politique nationale de l'emploi vise à promouvoir un emploi productif et décent pour toutes les femmes et tous les hommes en augmentant la productivité, la compétitivité et l'employabilité de la main-d'oeuvre, en garantissant la disponibilité de renseignements fiables et actualisés sur le marché du travail et en encourageant des mesures de discrimination positive, des filets de sécurité adéquats et une protection sociale des groupes pauvres et vulnérables – autant d'éléments fondamentaux pour promouvoir la participation des femmes au marché du travail. La Politique du genre dans l'éducation (2016) a une incidence directe sur la participation des femmes au marché du travail en mettant l'accent sur l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation pour les hommes et les femmes.

Le travail non rémunéré dans le domaine des soins a fait l'objet d'une attention politique limitée par rapport aux autres domaines de l'AEF. Bien qu'elle ne soit pas encore opérationnelle, la politique nationale de développement intégré de la petite enfance de 2016 est la seule qui traite du travail non rémunéré dans le domaine des soins. Elle préconise la création de centres de développement de la petite enfance (DPE) dans les écoles primaires et les centres communautaires afin de réduire la charge des soins aux enfants. En raison du financement limité et de la participation limitée du gouvernement dans le développement de la petite enfance, la plupart des services de garde d'enfants sont assurés par le secteur privé.

Les principales politiques nationales qui abordent l'AEF :

- Politique de l'Ouganda en matière de genre (2007)
- Politique foncière nationale (2013)
- Politique nationale de l'emploi (2011)
- Politique pour l'égalité des chances (2006)
- Politique de genre dans l'éducation (2016)

Les plans nationaux de développement successifs de l'Ouganda ont reconnu le rôle que les traditions et les coutumes jouent dans la discrimination à l'égard des femmes et ont défini des approches pour s'attaquer aux obstacles sexospécifiques au développement. Le dernier plan national de développement (2020/2021–2025/2026) préconise l'institutionnalisation des centres de développement de la petite enfance et élargit les services de soins, de soutien et de protection sociale pour les groupes les plus vulnérables. Le plan préconise également des programmes du marché du travail ciblant les femmes et l'extension des régimes de sécurité sociale contribuant au secteur informel, où la plupart des femmes sont employées. Il est prévu de regrouper et d'intégrer les fonds des programmes destinés aux femmes et à d'autres groupes spéciaux dans des programmes de développement économique local par zone.

Malgré l'éventail de politiques de soutien et de dispositions juridiques, un certain nombre de défis gêne la réalisation d'une AEF, notamment :

- une connaissance limitée des différentes lois protégeant les droits des femmes sur le lieu de travail
- une volonté politique insuffisante
- une application de la loi insuffisante
- la plupart des lois font abstraction du rôle des hommes dans l'autonomisation des femmes
- l'absence de stratégies de mise en oeuvre des politiques sexospécifiques
- une insuffisance des renseignements de base pour éclairer les objectifs et les plans opérationnels
- un suivi, une évaluation et un examen opportun limités des politiques

En outre, certains aspects de l'AEF, tels que le travail non rémunéré dans le domaine des soins, se retrouvent principalement dans le domaine du travail informel, qui est largement non réglementé. La budgétisation sexospécifique reste un défi malgré les efforts du gouvernement pour étendre la formation dans ce domaine. Le budget national n'a jamais pris en compte le travail non rémunéré dans le domaine des soins.

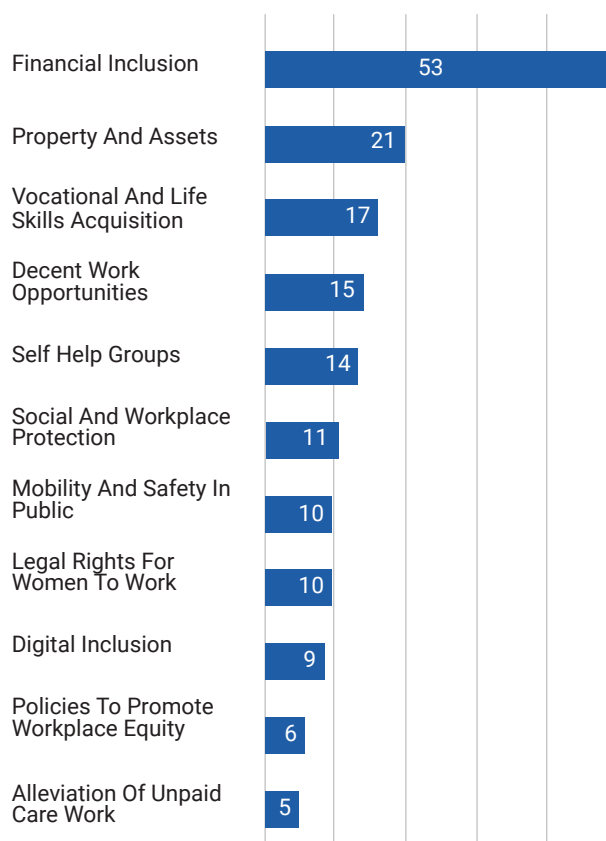
Les auteurs ont également constaté que trois des six politiques liées à l'égalité sur le lieu de travail dataient de plus de dix ans et ne reflètent donc peut-être pas les défis actuels auxquels les femmes sont confrontées..

Les programmes qui abordent l'AEF

En Ouganda, plus de 170 programmes abordent divers aspects de l'autonomisation économique des femmes, la plupart d'entre eux étant axés sur la participation au marché du travail. Relativement peu d'entre eux s'attaquent au travail non rémunéré dans le domaine des soins, bien que des efforts soient faits pour reconnaître et inclure ce travail dans des enquêtes représentatives à l'échelle nationale, et pour réduire indirectement la charge des soins en améliorant les installations sanitaires et en augmentant l'accès à l'eau, à l'énergie et à la protection sociale. Un certain nombre d'acteurs non étatiques ont également investi dans des domaines susceptibles de soulager le travail non rémunéré dans le domaine des soins, comme l'UNICEF, qui soutient des initiatives communautaires de développement de la petite enfance et de santé maternelle.

Comme le montre la figure 1, la majorité des programmes liés à l'AEF par les acteurs étatiques et les partenaires non étatiques ciblent l'inclusion financière, la propriété et les actifs, ainsi que l'acquisition de compétences professionnelles et pratiques, qui favorisent directement ou indirectement la participation au marché du travail.

Figure 1. Spread of programs across WEE domains in Uganda



Source: Adopted from the Global Center for Gender Equality (2020)

En examinant les quelques évaluations disponibles des programmes d'État, les auteurs notent que ceux qui traitent de l'octroi de financements ont des liens faibles avec le développement des compétences, probablement en raison de la faible coordination entre les organismes de mise en oeuvre. Ils constatent également que les interventions des programmes dans les entreprises liées aux infrastructures (santé, éducation, routes, eau et énergie) ne sont pas spécifiquement axées sur les questions de genre. Les évaluations des programmes non étatiques, principalement axées sur les centres de développement de la petite enfance ou sur les aspects financiers de la participation au marché du travail, ont été limitées et fondées sur certaines zones.

Axes thématiques de recherche

Bien que l'Ouganda dispose de nombreuses lois et politiques visant à promouvoir l'égalité des genres et l'AEF, leur mise en oeuvre souffre de données de base limitées et d'un manque général d'évaluation. Un programme de recherche visant à constituer une base de données solide sur les domaines de l'AEF et à évaluer l'efficacité des politiques pertinentes contribuerait à éclairer les futures politiques visant à remédier aux contraintes persistantes qui entravent la promotion des femmes. Les écarts entre la politique et la pratique restent également un défi. La recherche de moyens efficaces pour faire le lien entre ces sphères, et les acteurs étatiques et non étatiques concernés, serait également très utile.

En ce qui concerne la participation au marché du travail, il existe de grandes lacunes en matière de formation, de soutien et de perfectionnement des compétences non techniques qui peuvent aider les femmes à accéder à un emploi rémunéré, y compris le rôle du mentorat, de l'apprentissage et des stages. Il existe peu de données sur la manière d'aborder la ségrégation selon le sexe et d'autres types d'exploitation, comme le harcèlement sexuel, au travail.

En ce qui concerne le travail non rémunéré dans le domaine des soins, les programmes d'évaluation des normes sociales et de leur impact sur ce travail sont inexistantes en Ouganda. Il n'existe pas de programmes précis connus qui tiennent compte des contraintes du travail non rémunéré dans le domaine des soins.

L'épidémie de COVID-19 a eu de graves répercussions sur la participation au marché du travail. La plupart des femmes employées exerçant un travail informel et vulnérable, il est important de comprendre comment la pandémie a influé sur leur situation professionnelle. Le confinement et l'isolement du foyer ont peut-être encouragé certains hommes à participer au travail non rémunéré dans le domaine des soins. Il sera important de comprendre si l'appréciation par les hommes du travail non rémunéré dans le domaine des soins a augmenté et si cela peut influencer les normes sexospécifiques concernant ce travail.

*L'initiative **Croissance de l'économie et débouchés économiques des femmes (CEDEF)** – Afrique de l'Est vise à stimuler un changement transformateur pour faire progresser l'égalité des genres dans le milieu de travail. Il s'agit du fruit d'un partenariat entre la Fondation Bill et Melinda Gates, la Fondation William et Flora Hewlett et le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) du Canada. S'appuyant sur le succès de l'initiative concertée CEDEF, CEDEF Afrique de l'Est vise à renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes marginalisées dans cinq pays cibles : l'Éthiopie, le Kenya, la Tanzanie, le Rwanda et l'Ouganda. Ce programme favorisera l'acquisition de nouvelles connaissances, innovations et solutions dans les pays afin d'étayer les règlements administratifs et les programmes relatifs au travail non rémunéré dans le domaine des soins, à la ségrégation des sexes sur le marché du travail et à l'emploi des femmes.*

Des documents d'orientation ont été commandités pour chacun de ces pays afin de constituer une base de référence qui permettra de suivre les progrès de la mise en oeuvre de GrOW Afrique de l'Est. Le document « Policy mapping : Women's economic empowerment in Uganda », dont s'inspire ce dossier, a été préparé par Grace B. Kyomuhendo, Madina M. Guloba et Nathan Sunday.

Financé par:

BILL & MELINDA
GATES foundation

WILLIAM + FLORA
Hewlett Foundation



IDRC | CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

Growth and Economic Opportunities for Women (GrOW) East Africa

International Development Research Centre; PO Box 8500, Ottawa, ON, Canada K1G 3H9

Phone: +1 613 2366163

Fax: +1 613 657 7749

Email: grow@idrc.ca

Website: www.idrc.ca/grow-eastafrica